

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

INSTITUTIONEN FÖR IDÉ- OCH LÄRDOMSHISTORIA

Jämställdhetsplanen trädde i kraft 2015-07-01

Planen har framtagits av jämställdhetsgruppen i samverkan med personal- och kursadministratör samt genom diskussion i institutionsstyrelsen.

Jämställdhetsgrupp 2015-17:

Torbjörn Gustafsson Chorell, lektor, sammankallande

Maja Bondestam, lektor

Maria Björkman, forskare

Simon Larsson, forskare

Pia Levin, doktorand, jämställdhetsombud

Sandra Häll Pettersson, student

1. Uppföljning av föregående jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete

Den föregående jämställdhetsplanen fastställdes 2010. Sedan dess har ingen jämställdhetsplan reviderats. Jämställdhetsarbetet har dock fortgått i institutionens verksamhet på flera olika sätt. I samband med utlysningar har institutionsstyrelse och institutionsledning aktivt verkat för att rekrytera kvinnor till gruppen lärare. Den högre seminariekulturen har vid flera tillfällen varit föremål för diskussion liksom arbetsmiljön. Ett halvdagsseminarium kring jämställdhetsfrågor i forskarutbildningen arrangerades gemensamt med Litteraturvetenskapliga institutionen vårterminen 2013 under ledning av personer från universitets grupp för kvalitet i högre utbildning och forskarutbildning. En ny jämställdhetsgrupp har konstituerats med början av denna revision av jämställdhetsplanen.

För att jämställdhetsfrågor ska uppfattas som levande bör, om möjligt, jämställdhetsgruppens medlemmar bytas ut ungefär vart tredje år. Genom rotation skapas på sikt större förtrogenhet med de aktuella frågorna och problemen.

Många av de frågor som formulerades i föregående jämställdhetsplan gav upphov till diskussioner i institutionsstyrelsen, lärarkollegiet och doktorandföreningen. Det fastslogs av den föregående jämställdhetsgruppen att de förslag till förbättringar som anges under punkterna i dokumentets slut skall uppfattas som frågor som bör diskuteras kontinuerligt på institutionen och inte som frågor som skall föranleda punktvisa åtgärder. Gruppen finner ingen anledning att revidera det förslaget.

2. Nulägeskrivning

2.1. Institutionens anställda inklusive doktorander med tjänst (vt 2015)

	kvinnor	män
Antal anställda	13	17
Antal anställningar	13	17
Antal heltider	10, 58	14,02
Andel anställda kvinnor/män i %	43	57

yrkesgrupper	Kvinnor	Män
Allmän administration	2	0
amanuens		
chefsarbete	0	1
doktorand	7	6
forskarassistent		
Forskare/motsv	2	5
professor	0	5
Universitetslektor	3	3

anställningsförhållanden	Kvinnor	Män
Tillsvidare 100%	7	8
Tillsvidare <50%	0	3
Tillsvidare >=50%	0	2
Visstids 100%	3	4
Visstids <50%	0	0
Visstids >=50%	0	0

Föräldraledighet	Kvinnor	Män
föräldrapenning	0	2
Ledighet utan lön	1	2
Tillfällig föräldrapenning	0	2

sjukfrånvaro	Kvinnor	Män
korttidssjukskrivning	0	1
långtidssjukskrivning	0	0

2.2 Doktorander

aktivitetsgrad	Kvinnor	Män
10-40%	0	0
41-60%	0	0
61-80%	33	66
81-100%	66	33

Försörjning (ange aktuella försörjningsformer)	Kvinnor	Män
Annan universitetstjänst		
Doktorandtjänst	3	4
företagsdoktorand		
Förvärvsarbete med ankn.		
Ingen försörjning		
Läkartjänst eller motsv		
stipendier	1	1
utbildningsbidrag		

Forskarexamen 2013-14	Kvinnor	Män
doktorsexamen	1	1
licentiatexamen		

2.3 Studenter

registrerade	Kvinnor %	Män %
Avancerad nivå	52	48
grundnivå	49	51

grundexamen	Kvinnor %	Män %
Avancerad nivå	0	100
grundnivå	46	54

Av tabellerna framgår att institutionen i sin helhet ligger inom jämställdhetsintervallet. Männerna dominerar dock på de anställningsformer som är tillsvidare och kvinnorna har oftare tidsbegränsade anställningar eller anställda som TA-personal. Likaså är diskrepansen påtaglig ifråga om professorer. Eftersom professorer sällan rekryteras till just den anställningen utan det sker genom befordran avspeglar gruppen professorer ojämlikheten inom lärarkåren såsom den tidigare såg ut. Gruppen forskare varierar mycket över tid genom att den gruppen rekryteras genom de anslag som beviljats av externa finansierare.

Den kvinnliga övervikten i gruppen TA-personal är större än som redovisas genom det administrativa samarbetet med Litteraturvetenskapliga institutionen. Institutionerna har gemensam ekonomi-, personal- och kursadministration, sammanlagt fyra personer, som alla är kvinnor. En av dessa är formellt anställd vid vår institution. Avdelningen för vetenskapshistoria har egen administration, 1 kvinna, som redovisas i tabellen ovan. Långsiktigt är jämställdheten i denna grupp ett problem att beakta.

Det är positivt att institutionen under lång tid har lyckats behålla en jämn könsfördelning i gruppen doktorander.

Trots att jämställdhet är i det närmaste formellt uppnådd i gruppen doktorander, så finns det problem som kan ha med jämställdhet att göra. Sett över en längre period har få kvinnor disputerat vid institutionen jämfört med antalet män, under de senaste tio åren är andelen kvinnor som är inaktiva högre än andelen män. Glädjande är dock de låga sjukskrivningstalen bland doktorander. Det antyder att arbetsmiljöarbetet på det hela taget varit lyckosamt. Det förekommer dock att doktorander går ned i arbetstid under en kortare period när de upplever ökad stress.

Könsfördelningen bland studenter ligger totalt sett inom jämställdhetsintervallet. I siffrorna ingår även de kurser som ges inom civilingenjörsprogrammen. Värt att notera är den manliga övervikt som gäller för uttagna examina. I vissa fall, som på masternivå, är dock underlaget så litet (bygger på 2014 års siffror) att alltför stora slutsatser inte ska dras av det. Men sett över en period av 3 år är den manliga övervikten av examina på grund- och avancerad nivå dock tydlig. Knappt 40% av examen på grundnivå är uttagna av kvinnor, knappt 30% på master är examen av kvinnor under perioden 2012-14.

3. Fortlöpande uppdrag som genomförs vid institutionen

3.1. Generella punkter

1. Granskning av kurslitteratur på olika kurser och nivåer med avseende på kvinnliga/manliga författare, eventuella genusmedvetna perspektiv

2. Diskussion i lärarkollegium om kurslitteratur och kurser, inklusive frågor om genusmedveten pedagogik.
3. Diskussion och analys i handledningskollegiet/forskarutbildningsnämnden kring doktoranders prestationer och eventuella problem som kan finnas i forskarutbildningen, handledningen m.m. med relevans för jämställdhets- och genusaspekter.
4. Hänsynstagande kring jämställdhet i samband med utlysning och rekrytering av lärare och doktorander.
5. Hänsynstagande kring jämställdhetsaspekter i samband med beslut om tillsättning av vikarierande lärare och fördelning av undervisningsutrymme i bemanning av institutionens kurser varje termin.
6. Hänsyn till jämställdhetsaspekten i samband med fördelning av handledningsuppdrag på B. C- och magister/masternivå.
7. Återkommande hänsynstagande till jämställdhetsaspekten vid tillsättande av arbetsgrupper, styrelser etc.

3.2 Särskilda punkter

Flera av nedanstående punkter har under åren varit uppe till diskussion i olika sammanhang. De skall uppfattas som frågor som bör vara föremål för kontinuerlig diskussion och utvärdering.

- 1) Att institutionsstyrelsen regelbundet diskuterar principerna för fördelning av det utrymme för undervisning som vanligen uppkommer när tillsvidareanställda lektors och forskarassistenters undervisning planerats. Detta utrymme skapar möjlighet att rekrytera kvinnor till mer omfattande undervisningsuppdrag. I möjligaste mån bör detta utrymme också ges till intresserade nydisputerade. Undantag från en sådan princip skulle kunna handla om kurser där en särskild expertkompetens krävs. Ansvariga: Prefekt, Institutionsstyrelse.
- 2) Att institutionens större kurser (A-, B-, C- och magister/master) kontinuerligt utvärderas ifråga om hur väl genusperspektiv integreras och/eller förmedlas i undervisningssituationer och i kurslitteratur. Ansvarig: Studierektor.
- 3) Att via samtal eller annan form av undersökning bland institutionens personal och studenter på olika nivåer identifiera eventuellt *okända* jämställdhetsproblem. Syftet med sådana samtal vore att få kunskap om på vilka områden som det kan finnas problem relaterade till jämställdhet som vi inte redan nu känner till. Ansvariga: Prefekt, Studierektor.

- 4) Att institutionen bestämmer sig för att årligen arrangera fortbildningsdag/ar eller att en dag/halvdag avsetts för t.ex. uppföljande diskussioner kring jämställdhetsfrågor. Ett underlag för diskussion bör då alltid finnas. Ansvarig: jämställdhetsgruppen.
- 5) Att lärares och doktoranders beteende i samband med seminarier diskuteras ifråga om hur talutrymmen fördelas och hur studenter/doktorander ges bekräftelse. Här avses både det högre seminariet, men också de seminariesituationer som återfinns inom grundutbildningen. Ansvariga: Studierektor för forskarutbildningen, studierektor.
- 6) Att institutionens umgängeskultur diskuteras utifrån hur informell rekrytering till olika forskargrupper sker genom inbjudningar till specialseminarier och förstärkning av forskningsintressen. Allt som förstärker forskningsgemenskaper vid institutionen måste uppmuntras, men frågan gäller här hur öppenhet skapas så att alla känner sig välkomna att, om de så vill, ansluta sig till olika grupper och delta i de aktiviteter, konferenser eller seminarier som anordnas. Ansvariga: Prefekt, Studierektor för forskarutbildningen.

Åtgärder år 1:

Översyn av kurslitteratur påbörjas. Översynen gäller könsfördelningen bland författarna samt valet av seminarietexter.

Översyn av rekryteringen av doktorander med avseende på kön. Antalet sökande till utlysta utrymmen ofta övervikt manliga sökande.

Översyn av jämställdheten bland gästerna på de högre seminarierna.

Åtgärder år 2:

Redovisning av översyn av kurslitteraturen. Förslag till förändringar. Diskussion i lärarkollegium.

Förslag till strategier för förbättrade utlysningar av doktorandanställningar för att attrahera fler kvinnor att söka. Diskussion i forskarutbildningsnämnd och institutionsstyrelse.

Redovisning av översyn av fördelningen av gäster vid högre seminariet. Diskussion i forskarutbildningsnämnd och doktorandförening om behovs finns.

Planering och genomförande av fortbildningsseminarium om t.ex. HBTQ-perspektiv i undervisning, forskning och/eller institutionsbemötande.

Åtgärder år 3

Genomförande av föreslagna förändringar (från år 2).

Konstituering av ny jämställdhetsgrupp (rotationsprincipen).

